



Función Pública

Concepto 051841 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000051841

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000051841

Fecha: 02/02/2022 11:04:26 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. FUNCIONES. RADICACIÓN: 20212060745842 Del 15 de diciembre de 2021.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

“1. Cuando se recibe una denuncia y/o queja sobre una aparente situación de acoso sexual laboral, ¿Cuál sería el modelo de procedimiento de atención y tipificación de dicha conducta que debería seguir el Comité de Convivencia Laboral para establecer un adecuado tratamiento de dicha solicitud?”

2. ¿Cuáles acciones estarían permitidas en el marco de la competencia del Comité de Conveniencia laboral institucional para atender situaciones de acoso sexual laboral en la entidad?

3. ¿Cuáles actividades podrían considerarse una extralimitación u omisión de funciones del Comité de Convivencia Laboral institucional en caso de ocurrencia de una situación de acoso sexual laboral?”

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, se debe precisar que la Ley 1010 de 2006¹ en su Artículo 2 determina cuales son las modalidades de acoso que deberán ser conocidas por el comité de convivencia laboral de la siguiente manera:

“ARTICULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este Artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”

De conformidad con la norma citada, es claro que el numeral 1 señala dentro constitutivas de maltrato laboral el acoso sexual por lo que en criterio de esta dirección los comités de convivencia laboral de los centro de trabajo están en la obligación tramitar o tomar medidas sobre supuestos que constituyen un acoso sexual; sin perjuicio de lo anterior, de conocerse sobre una situación de acoso sexual la entidad deberá realizar las acciones encaminadas para dar conocimiento a los órganos de control.

Ahora bien, en cuanto al segundo interrogante se debe precisar que las acciones que deberá realizar el comité de convivencia laboral serán las determinadas para tramitar las quejas y/o denuncias de acoso laboral fijadas en la Ley y el manual interno del comité.

Con ocasión al tercer interrogante, se debe precisar que las actividades consideradas como una extralimitación son aquellas determinadas por la Ley 1010 de 2006 y el manual de interno del comité que la entidad realiza de manera desmesurada y en cuanto a la omisión consiste en la no toma de medidas necesarias por la entidad y aquellas señaladas por la Ley y el manual interno del comité.

Por último, es importante resaltar que, sin importar la vinculación de los servidores el comité de convivencia laboral deberá tomar medidas, en atención a la protección de los derechos constitucionales de las personas.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó. Ana María Naranjo

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Ley 1010 de 2006 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:32:30